Extrait n° 2

[...]

E - L'exonération de responsabilité

Référence Internet
ST.21.E

@ *Saisissez la « Référence Internet » ST.21.E dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce chapitre actualisé*

Dans le cadre de l'abonnement

La responsabilité de l'employeur s'apprécie à la mesure de ses manquements, mais également des précautions qu'il a su prendre afin d'éviter la réalisation du risque, même si celui-ci s'est quand même traduit par un accident.

1. ➤ L'attitude du salarié victime

Les imprudences ou les fautes d'un salarié victime peuvent justifier, dans certains cas, l'exonération totale de la responsabilité de l'employeur ou conduire à une diminution de la majoration de la peine infligée pour faute inexcusable de l'employeur.

En effet, chaque salarié doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail (C. trav., art. L. 4122-1). Pour ce faire, il doit se conformer aux instructions que lui donne son employeur et cela, même en l'absence de délégation de pouvoir de la part de celui-ci. Par conséquent, le salarié qui contrevient à cette obligation doit répondre de cette faute (Cassation sociale, 28 février 2002, n° 00-41.220).

Les arrêts de jurisprudence sont disponibles sur Internet

Notez-le :

Il peut également y avoir concomitance des fautes de la part du salarié victime et de l'employeur. Dans ce cas, le juge opère un arbitrage entre les manquements des uns et les fautes des autres au moment des faits constitutifs, pour éventuellement partager les responsabilités.

2. ➤ La délégation de pouvoirs

En droit du travail, et plus particulièrement en matière de respect des règles d'hygiène et de sécurité, les juges admettent que le chef d'entreprise puisse s'exonérer de sa responsabilité en établissant l'existence d'une délégation de pouvoirs, par laquelle il a transféré à autrui le devoir de surveillance et de sanction.

a) Les conditions de validité de la délégation de pouvoirs

La délégation doit émaner du chef d'entreprise : seul le chef d'entreprise peut déléguer ses pouvoirs. Toutefois, il ne peut pas abandonner ou déléguer tous ses pouvoirs.

La délégation de pouvoirs doit être claire et précise : elle doit résulter de la volonté claire et exempte d'ambiguïté du chef d'entreprise. Elle ne peut découler d'une simple situation de fait résultant de la pratique quotidienne du travail.

Le délégant doit diriger une entreprise de taille suffisante : en pratique, c'est seulement lorsque l'entreprise dépasse une certaine dimension ou atteint une complexité interne suffisante que les tribunaux acceptent de reconnaître l'existence d'une délégation de pouvoirs. Dans les entreprises de petite taille, à structure simple, ils considèrent que le chef d'entreprise a la possibilité de veiller lui-même au respect de la réglementation. La jurisprudence retient comme critères d'appréciation la complexité de la structure de l'entreprise, la diversité, l'importance et l'éloignement des établissements, le nombre de salariés, la nature de l'activité et l'organisation du travail.

La compétence effective du délégataire : pour que la délégation soit admise, le délégataire doit avoir la compétence technique et la connaissance des textes applicables suffisantes pour les faire respecter. Sont ainsi prises en compte :

– l'aptitude professionnelle du délégataire à appliquer correctement les lois et règlements ;

– les connaissances techniques correspondant aux prescriptions qu'il est chargé de faire appliquer ;

– la formation reçue et l'expérience professionnelle.

L'autorité réelle du délégataire : le délégataire doit disposer d'un pouvoir de commandement suffisant pour obtenir des salariés placés sous sa surveillance l'obéissance nécessaire au respect de la loi et des consignes de sécurité. Il doit être en mesure de faire respecter la réglementation en vigueur par les salariés placés sous ses ordres. Le respect de cette réglementation implique qu'il dispose d'un pouvoir disciplinaire, corollaire du pouvoir de commandement.

L'autorité déléguée doit revêtir un caractère exclusif, c'est-à-dire n'être attribuée qu'à une seule personne pour un même secteur de l'entreprise.

Les moyens mis à la disposition du délégataire : le délégataire de pouvoirs doit disposer des moyens matériels, humains, techniques et financiers qui lui permettent d'assurer la sécurité des salariés, de prendre des mesures immédiates et de fournir le matériel de protection adéquat (achat de casques, de ceintures de sécurité, etc.). À cet effet, le délégataire doit pouvoir, non seulement interdire l'exécution de tâches qui présentent des risques pour les salariés, mais également procéder aux commandes de matériel afin de prévenir les accidents du travail ou améliorer la sécurité.

b) La subdélégation

Le délégué doit tenir ses pouvoirs du chef d'entreprise lui-même ou d'un cadre qualifié ayant lui-même reçu délégation, ce qui revient à admettre la subdélégation, si celle-ci est strictement encadrée.

La subdélégation consiste en la faculté, pour le préposé déjà investi par le chef d'entreprise d'une délégation de pouvoirs, de transférer à son tour une partie des pouvoirs qu'il détient à un subordonné.

La subdélégation ne doit toutefois pas aboutir à une dilution des responsabilités.

c) La forme de la délégation de pouvoirs

La délégation de pouvoirs doit être antérieure aux faits poursuivis et ne doit pas être invoquée tardivement.

Les tribunaux vérifient bien entendu que la délégation de pouvoirs n'a pas été établie après la commission de l'infraction, pour reporter la faute pénale sur un subordonné.

Enfin, la délégation doit être permanente, c'est-à-dire posséder un minimum de durée et de stabilité. Par conséquent, en pratique, l'existence d'un écrit est largement préférable, d'autant que la délégation ne doit pas être confidentielle dans l'entreprise ou l'établissement. Il est nécessaire que le délégataire et les salariés qui travaillent sous ses ordres aient pleinement connaissance de la délégation.

d) Les effets de la délégation de pouvoirs

L'objet de la délégation de pouvoirs est de transférer au délégataire la responsabilité pénale des infractions aux règles du droit du travail. Le chef d'entreprise est donc exonéré de sa responsabilité (responsabilité « alternative »).

Ainsi, au regard des infractions à la réglementation du Code du travail, c'est le salarié délégataire qui peut se voir poursuivi, non seulement pour les infractions qu'il aura pu commettre en personne dans l'exercice de ses attributions, mais également pour celles

matériellement commises par d'autres que lui-même, dans la partie de l'entreprise dont il assure la surveillance.

En cas d'infraction au Code pénal (par exemple, homicide, coups et blessures involontaires, ou mise en danger d'autrui, même en l'absence de tout accident), la responsabilité du délégataire n'est pas exclusive de celle d'autres personnes : le chef d'entreprise lui-même, d'autres salariés ou des tiers (responsabilité « cumulative »).

3. ➤ Les autres causes d'exonération

Le droit pénal prévoit diverses causes d'exonération de responsabilité. Ces causes d'exonération sont rappelées ci-dessous pour mémoire.

a) L'erreur de droit

« N'est pas pénalement responsable la personne qui justifie avoir cru, par une erreur sur le droit qu'elle n'était pas en mesure d'éviter, pouvoir légitimement accomplir l'acte » (C. pén., art. 122-3).

Cependant, une tolérance administrative, admettant une dérogation à l'obligation réglementaire d'installer un dispositif de protection, ne constitue pas une cause d'exonération du chef d'entreprise.

b) La contrainte ou la force majeure

La contrainte, ou force majeure, est une force irrésistible qui empêche la personne d'agir librement, c'est-à-dire qui l'oblige à commettre une infraction (C. pén., art. L. 122-2).

Or, pour que l'auteur de l'infraction soit exonéré de sa responsabilité pénale, il faut que la contrainte résulte d'un événement indépendant de sa volonté, ayant un caractère imprévisible et inévitable, et que cet évènement soit exclusif de toute faute de celui qui l'invoque.

c) L'absence de faute ou la faute d'un tiers

Le chef d'entreprise est astreint à une obligation générale de sécurité, en vertu de laquelle, au-delà des mesures spécifiques réglementairement obligatoires, il doit prendre les dispositions nécessaires : procéder à l'entretien régulier des machines, assurer leur conformité aux technologies actuelles, ou encore organiser la coordination des services de l'entreprise.

Les tribunaux ne retiennent donc que rarement l'absence de faute du chef d'entreprise.

De même, la faute d'un autre salarié par exemple, y compris la victime de l'accident, n'exonère le chef d'entreprise que si elle est la cause exclusive de l'infraction, en l'absence de toute faute du chef d'entreprise. La faute exclusive du salarié, non délégataire de pouvoirs, est rarement reconnue.

[...]

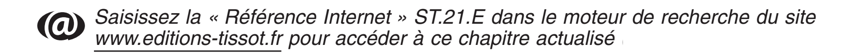
Dans la suite du chapitre et sur Internet (dans le cadre de l'abonnement) :

> Les extraits du Code du travail

> Les extraits du Code de la Sécurité sociale

> Les extraits du Code pénal

> Les extraits du Code civil



Saisissez la « Référence Internet » ST.21.E dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce chapitre actualisé